ONTARIO
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment

ISBN 0-7778-5899-1

Approved by the Commission: June 19, 1996

Available in various formats: IBM compatible computer disk, audio tape, large print

Also available on Internet: http://www.ohrc.on.ca

Disponible en français

PLEASE NOTE

This policy reflects the Commission's interpretation of the *Ontario Human Rights Code* provisions and should be read in conjunction with the specific provisions of the *Code*. Any questions regarding this policy should be directed to the staff of the Ontario Human Rights Commission.

INTRODUCTION

The Ontario *Human Rights Code* ("the *Code*") states that it is public policy in Ontario to recognize the inherent dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination. The provisions of the *Code* are aimed at creating a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and feels able to contribute to the community.

Subsection 5(1) of the *Code* prohibits discrimination in employment on the grounds of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status and handicap.

In addition, subsection 11(1) of the *Code* establishes that the right of a person is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not a prohibited ground of discrimination, but results in the exclusion or restriction of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination, unless the requirement or factor is reasonable and *bona fide* (*in good faith*).

Subsection 23(2) of *Code*, prohibits the use of application forms, or written or oral inquiries, which directly or indirectly *classify* or *indicates qualifications* of an applicant as being a member of a group that is protected from discrimination.

WHERE DRIVING IS NOT AN ESSENTIAL DUTY OF A JOB

A driver's license contains personal information about an individual which could lead to the classification of a job applicant according to a prohibited ground of discrimination, contrary to subsection 23(2) of the *Code*. Therefore, unless a driver's licence is required to enable a person

to perform the essential duties of a job, it should not be requested in an application form or during an employment interview.

> **Example:** A driver's licence contains information about a person's date of birth. Requesting a job applicant to provide a photocopy of his/her driver's licence would yield information about the applicant's age, which would be contrary to subsection 23(2) of the *Code*.

Similarly, information on a drivers license could yield information about whether or not an applicant has a handicap. This in turn could lead to the classification of applicants as members of a group identified by a prohibited ground of discrimination.

WHERE DRIVING IS AN ESSENTIAL DUTY OF A JOB

For positions where driving is an essential duty of the job, a question relating to whether or not an applicant is licensed to drive, and/or the type of vehicle the applicant is licensed to drive, would be appropriate. The legitimate needs of the employer and the concerns of the applicant might be served by including the following statement on an application form or in a job advertisement:

> *This position requires the successful candidate to have a valid driver's licence. The successful candidate would have to provide proof that s/he has a valid driver's licence upon being hired.*

Employers should determine which jobs within their organization involve driving as an essential duty. Applications for these positions should include a statement relating to the need for successful candidates to provide proof that they possess a valid driver's licence.

Subsection 23(3) allows for employers to ask applicants if they have a valid driver's licence during a personal interview for positions in which driving is an essential duty.

1. Duty to Accommodate (section 17)

Subsection 17(2) of the *Code* requires an employer to accommodate the needs of a person with a disability in the performance of the essential features of a job, unless it could be demonstrated that the needs of the person cannot be accommodated short of undue hardship on the person responsible for accommodating those needs.

In some cases, an individual may be licensed to drive a vehicle with modified driving apparata, because of a particular disability. For positions that involve driving as an essential duty, an employer would have a duty to accommodate the needs of a person with a licence to drive a modified vehicle only, short of undue hardship, to enable that person to perform the essential duties of the position. Undue hardship would include consideration of any costs or health and safety factors related to the accommodation.

> **Example:** An employer may be able to accommodate the needs of a travelling salesperson with a mobility-related disability by purchasing and installing a set of hand-controls into a company car.

In some circumstances, the nature or degree of a person's disability might be such that the employer cannot accommodate the individual without incurring undue hardship.

2. Record of Offences

Where driving is an essential duty of the job, an employer may refuse to consider an applicant who has a poor driving record even though the *Code* protects persons who have committed a violation under the *Highway Traffic Act*.

Example: A company can refuse to hire a school bus driver who has accumulated too many demerit points.

At the same time, the *Code* does not protect persons who were convicted for dangerous driving under the *Criminal Code* and who have not been pardoned.

FOR FURTHER INFORMATION

The Ontario Human Rights Commission has offices in several locations across the province. For more information about the Commission or this policy statement, please call the office most convenient for you during regular office hours from Monday to Friday. The addresses and telephone numbers of our offices are listed in this document.

Commission Offices

RELEVANT ONTARIO *HUMAN RIGHTS CODE* PROVISIONS

Section 5 (1) Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status or handicap.

Section 10 "Record of offences" means a conviction for,

(a) an offence in respect of which a pardon has been granted under the *Criminal Records Act* (Canada) and has not been revoked, or

(b) an offence in respect of any provincial enactment;

Section 11 (1) A right of a person [under Part I] is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on a prohibited ground but that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member, except where,

(a) the requirement, qualification or factor is reasonable and *bona fide* in the circumstances; or

(b) it is declared in this Act, other than in section 17, that to discriminate because of such ground is not an infringement of a right.

(2) The Commission, a board of inquiry or a court shall not find that a requirement, qualification or factor is reasonable and *bona fide* in the circumstances unless it is satisfied that the needs of the group of which the person is a member cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Section 17 (1) A right of a person under this Act is not infringed for the reason only that the person is incapable of performing or fulfilling the essential duties or requirements attending the exercise of the right because of handicap.

(2) The Commission, a board of inquiry or a court shall not find a person incapable unless it is satisfied that the needs of the person cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

Section 23 (1) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is

infringed where an invitation to apply for employment or an advertisement in connection with employment is published or displayed that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

(2) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where a form of application for employment is used or a written or oral inquiry is made of an applicant that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

(3) Nothing in subsection (2) precludes the asking of questions at a personal employment interview concerning a prohibited ground of discrimination where discrimination on such ground is permitted under this Act.

IF YOU HAVE A HUMAN RIGHTS COMPLAINT

1. If you have a human rights complaint, you may contact the regional office closest to you. A Commission staff person will tell you if your concerns are covered by the Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*").

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to your situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the other party to resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If you want the Commission to address your concerns, you should file a complaint within 6 months from the last incident of discrimination. This time limit is set out in section 34 of the *Code*.

4. "Filing a complaint" means that you have completed the Commission's complaint form and provided all requested details. You must have signed, dated and returned the form to the Commission.

5. When you file a complaint, Commission staff will work with you and the person/company you have filed against, to try and resolve the complaint through mediation.

6. The Commission may consider not to deal with a complaint under section 34 if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;

b) you have no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that you have made the complaint in bad faith, or that you have already obtained a remedy somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) you have waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

7. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal advice, please contact a lawyer.

IF A HUMAN RIGHTS COMPLAINT IS MADE AGAINST YOU

1. If the Commission receives a complaint against you, Commission staff will contact you to discuss the matter.

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to the situation and how the complaint

procedure works. Commission staff will work with you and the person making the complaint to try and resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If the concerns cannot be resolved and mediation is not successful, the complaint may proceed to the investigation stage.

4. You can ask the Commission not to deal with the complaint under section 34 of the *Code* if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;

b) you believe that the person making the complaint has no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that the complaint is in bad faith, or that a remedy has already been obtained by the complainant somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) the person making the complaint waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

5. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal representation or advice, please contact a lawyer.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

POLITIQUE CONCERNANT LE PERMIS DE CONDUIRE COMME CONDITION D'EMPLOI

ISBN 0-7778-5900-9

Approuvée par la Commission: le 19 juin 1996

Disponible dans les versions suivantes: disquette informatique compatible IBM, ruban audio, texte en gros caractères d'imprimerie

Aussi disponible sur l'Internet: http://www.ohrc.on.ca

Available in English

REMARQUE

Ce document présente les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles que les interprète la Commission. Il convient de lire ce document en fonction des dispositions précises du *Code*. Veuillez adresser les questions concernant ces lignes directrices au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

INTRODUCTION

Selon le *Code des droits de la personne* («le *Code*»), de l'Ontario, l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité inhérente et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du Code visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

L'article (art.) 5(1) du *Code* interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, l' ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

De plus, selon l'art. 11(1) du *Code*, constitue une atteinte à un droit d'une personne l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf si l'exigence, la qualité requise ou le critère est etabli de façon raisonnable et de bonne foi.

L'art. 23(2) du *Code* interdit l'utilisation de formules de demande d'emploi qui, directement ou

indirectement, établissent des catégories ou indiquent des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou ecrite ayant le même effet.

LORSQUE LA CONDUITE AUTOMOBILE N'EST PAS UNE OBLIGATION ESSENTIELLE D'UN POSTE

Le permis de conduire contient des informations privées sur la personne qui pourraient permettre de classer un candidat de manière fondée sur un motif illicite de discrimination, ce qui contreviendrait à l'art. 23(2) du *Code*. Par conséquent, à moins que le permis de conduire ne soit nécessaire pour permettre à la personne de remplir les obligations essentielles d'un poste, on ne doit pas l'exiger sur une formule de demande d'emploi ou lors d'une entrevue d'emploi.

> **Exemple:** Le permis de conduire contient des informations sur la date de naissance de la personne. Si l'on demandait à la personne qui postule l'emploi de soumettre une photocopie de son permis de conduire, cela fournirait des informations sur l'âge de la personne, ce qui contreviendrait à l'art. 23(2) du *Code*.

De même, l'information que contient le permis de conduire pourrait indiquer si la personne qui postule l'emploi a un handicap. À son tour, cela pourrait permettre de classer la personne comme membre d'un groupe identifié par un motif illicite de discrimination.

LORSQUE LA CONDUITE AUTOMOBILE EST UNE OBLIGATION ESSENTIELLE D'UN POSTE

Pour les postes où la conduite automobile est un devoir essentiel du travail, une question pour savoir si le postulant détient ou non un permis de conduire et/ou quel est le type de véhicule que ce permis l'autorise à conduire, serait appropriée. On pourrait ménager les besoins légitimes de l'employeur ainsi que les intérêts du postulant en incluant la déclaration suivante dans la formule de demande ou dans l'annonce du poste.

> *Ce poste nécessite la possession d'un permis de conduire valide, dont la preuve devra être apportée après l'embauche.*

Les employeurs devraient déterminer quels sont, au sein de leur entreprise, les postes pour lesquels la conduite automobile est une obligation essentielle. Les formules de demande relatives à ces postes devraient comporter une déclaration faisant état de la nécessité de prouver que l'on possède un permis de conduire valide.

L'art. 23 (3) autorise les employeurs à demander à un postulant s'il détient un permis de conduire valide lors des entrevues privées relatives à un emploi pour lequel la conduite automobile est une obligation essentielle.

1. Devoir d'adaptation (art. 17)

L'art. 17 (2) du *Code* exige que l'employeur, lorsqu'il évalue l'exécution des obligations essentielles d'un poste, tienne compte des besoins d'une personne présentant un handicap, à moins que l'on ne puisse démontrer que la personne qui doit tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié.

Dans certains cas, à cause d'une incapacité particulière, le permis de conduire d'une personne l'autorise à conduire un véhicule au moyen d'un appareillage de conduite modifié. Pour les postes où la conduite automobile est une obligation essentielle, l'employeur serait obligé de tenir compte des besoins d'une personne dont le permis l'autorise à conduire uniquement un véhicule modifié, pourvu que l'employeur ne subisse pas de préjudice injustifié, afin de permettre à cette personne d'exécuter les obligations essentielles du poste. Pour déterminer s'il y a préjudice injustifié, on tiendrait compte du coût et des facteurs relatifs à la santé et à la sécurité.

> **Exemple:** Un employeur pourrait par exemple tenir compte des besoins d'un représentant de commerce dont la motilité est réduite en assumant le coût d'achat et d'installation de commandes manuelles pour un véhicule de société.

Il peut arriver, vu la nature ou la portée de l'incapacité d'une personne, que l'employeur ne puisse pas tenir compte des besoins de cette personne sans subir un préjudice injustifié.

2. Casier juridique

Lorsque la conduite automobile est une fonction essentielle de l'emploi, un employeur peut refuser de considérer la candidature d'une personne qui a un mauvais dossier de conduite.même si le *Code* protège les personnes qui ont commis des infractions au *Code de la route* ou qui ont été trouvées coupables de conduite dangereuse au sens du *Code criminel* et qui n'ont pas obtenu de pardon par la suite.

> **Exemple:** Une compagnie peut refuser d'embaucher des chauffeurs d'autobus scolaire qui ont accumulé trop de points d'inaptitude.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

La Commission ontarienne des droits de la personne a des bureaux à plusieurs endroits dans la province. Pour obtenir des renseignements au sujet de la Commission ou de ces lignes directrices, veuillez communiquer avec n'importe quel bureau de la Commission, du lundi au vendredi. Les adresses et les numéros de téléphone de nos bureaux sont annexés aux présentes.

Les bureaux de la Commission

DISPOSITIONS PERTINENTES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE* DE L'ONTARIO

Article 5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Article 10 Relevé d'une condamnation pour:

> a) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et qui n'a pas été révoqué.

b) une infraction à une loi provinciale.

Article 11 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants:

a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;

b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'art. 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Article 17 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une personnes est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Article 23 (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTEAUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

a) il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTEAUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du *Code* si :

a) il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

Au sujet de la Commission	**Quoi de neuf?**	**Commissaires**	**Politiques ét education du public**	**Décisions judiciaires**	**Procédure relative aux plaintes**
Publications en ligne	**Liens hypertextes connexes**	**Page d'accueil**	**Pour communiquer avec nous**	**Recherche sur notre site**	**Carte du site**